

**LAPORAN AKHIR  
PENELITIAN DANA PNBP FAKULTAS**



**MODEL PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBERDAYA MANUSIA  
(Studi Kasus Pada UMKM di Jawa Timur)**

**Tim Peneliti**

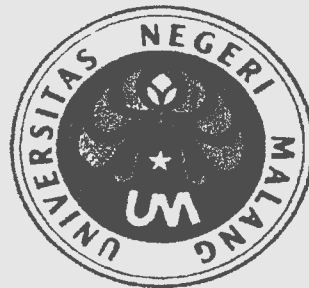
**Sulastri, S.Pd., MSA (NIDN 0011018101)**

**Sulikah, S.Pd., M.Pd (NIDN 0027078205)**

**Aulia Herdiani, M.Pd., M.S (NIDN 0012058903)**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI MALANG  
November 2017**

**LAPORAN AKHIR  
PENELITIAN DANA PNBP FAKULTAS**



**MODEL PENGUNGKAPAN AKUNTANSI SUMBERDAYA MANUSIA  
(Studi Kasus Pada UMKM di Jawa Timur)**

**Tim Peneliti**

**Sulastri, S.Pd., MSA (NIDN 0011018101)**

**Sulikah, S.Pd., M.Pd (NIDN 0027078205)**

**Aulia Herdiani, M.Pd., M.S (NIDN 0012058903)**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI MALANG  
November 2017**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset fundamental dalam menentukan keberhasilan aktivitas suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aset fundamental perusahaan, karena menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan targetnya. Berdasarkan hal tersebut, sumber daya manusia harus diperhitungkan dalam perencanaan strategis perusahaan. Diasumsikan bahwa semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka tujuan dan perencanaan strategis perusahaan akan mudah dicapai. Kemajuan perekonomian memberikan pengaruh terhadap pengakuan bahwa sumber daya manusia dianggap sebagai penggerak utama dalam meningkatkan nilai aset perusahaan.

Semakin pentingnya peran dari sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka muncul paradigma tentang akuntansi sumber daya manusia (ASDM). Menurut Flamhotz (1997), akuntansi sumber daya manusia sendiri merupakan akuntansi yang mengatur manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Tunggal (1995:18), akuntansi sumber daya manusia sendiri dari biaya-biaya yang telah dikeluarkan perusahaan dalam rangka memperoleh dan mengembangkan tenaga kerja, terdiri dari biaya rekrutmen, *selection*, *hiring* dan *placement*. Akuntansi sumber daya manusia pertama sekali mendapat sorotan di Negara Amerika Serikat dan dengan cepat telah bertransformasi mendasar pada industrial ke ekonomi yang memerlukan latihan dan pendidikan serta pengalaman

di bidangnya. Menurut Mamun (2009), pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dapat memberikan peran untuk memfasilitasi organisasi dalam pemanfaatan sumber daya manusia. Pengungkapan akuntansi sumber daya manusia dalam laporan keuangan dapat dilihat pada laporan *annual report* perusahaan. Laporan *annual report* mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia dalam bentuk biaya-biaya perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya.

Terdapat permasalahan dalam pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan pada saat mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia adalah tidak adanya pedoman standar pengukuran akuntansi sumber daya manusia. Unit akuntansi tidak memungkinkan untuk melaporkan nilai investasi tenaga kerja dalam laporan keuangan perusahaan. Hal ini dikarenakan nilai tenaga kerja/sumber daya manusia sulit diukur dalam satuan moneter. Pada sisi regulasi akuntansi sumber daya manusia belum memiliki peraturan yang menjadi pedoman dalam pengungkapannya. Namun jika akuntansi sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang tidak berwujud dapat dilihat peraturan pada PSAK no 15. Aset tidak berwujud adalah aset moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang/jasa ke pihak lainnya atau dengan tujuan administratif.

Menurut Anggarani (2005) pengungkapan akuntansi sumber daya manusia sampai sekarang masih belum banyak digunakan perusahaan atau organisasi bisnis karena perusahaan masih menggunakan akuntansi konvensional, sedangkan akuntansi konvensional dianggap belum mampu mengungkapkan akuntansi sumber daya manusia. Sedangkan menurut Hariyanto (2013) di Indonesia akuntansi

sumber daya manusia masih sangat jarang digunakan dikarenakan terdapat dua cara dalam mengukur nilai sumber daya manusia. Namun, kedua metode tersebut memiliki kelemahan masing-masing, sehingga pengukuran nilai sumber daya manusia belum bisa diterapkan pada sistem akuntansi Indonesia. Tetapi, perhatian akan sumber daya manusia itu sendiri sebenarnya telah cukup besar.

Salah satu sektor di Indonesia yang banyak menyerap sumberdaya manusia adalah sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). UKM menjadi tumpuan bagi 99,45% tenaga kerja di Indonesia selama periode 2000-2005, UKM ternyata mampu membuka lapangan kerja baru bagi 9,6 juta orang, sementara usaha besar hanya mampu membuka lapangan kerja baru bagi 55.760 orang (Brahmayanti dan Subaedi, 2010). Serapan tenaga kerja pada sektor UMKM tumbuh dari 96,99 persen menjadi 97,22 persen dalam periode lima tahun terakhir (CNN Indonesia, 2016). Di Jawa Timur sendiri serapan tenaga kerja pada sektor UMKM sebesar 11 juta lebih ini, dari jumlah UMKM sebanyak 6,8 juta yang tersebar di 38 kabupaten/kota di Jawa Timur ([www.antaranews.com](http://www.antaranews.com); 2014). Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja banyak memberikan kontribusi di sektor UMKM. Subaedi (2010) menjelaskan bahwa Usaha kecil dan menengah merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi yang luas pada masyarakat dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional pada umumnya dan stabilitas ekonomi pada khususnya. Meskipun UMKM menjadi salah satu sektor yang banyak menyerap tenaga kerja, tetapi tenaga kerja atau sumberdaya manusia juga menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh



UMKM. Hapsari (2014) menyebutkan bahwa salah satu permasalahan yang dihadapi oleh UMKM adalah keterbatasan sumber daya manusia (SDM) serta kurangnya sumberdaya untuk menembangkan SDM tersebut.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana model pengungkapan akuntansi sumberdaya manusia pada UMKM di Jawa Timur.

## **C. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang dan tujuan penelitian diatas, penelitian ini memiliki manfaat praktis antara lain:

### **1. Bagi UMKM**

Sebagai masukan dan pertimbangan kepada pihak manajemen untuk meningkatkan pencapaian perusahaan melalui kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Perusahaan juga dapat mengetahui loyalitas, kinerja, dan tingkat kepuasan karyawan atas upah yang mereka peroleh.

### **2. Bagi investor**

Sebagai masukan dan pertimbangan dalam pentingnya melakukan pengungkapan akuntansi sumber daya manusia.

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI MALANG  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



# Sertifikat

Nomor: 23.4.10/UN32.14/LT/2018

Ketua Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Negeri Malang dengan ini  
menyampaikan penghargaan kepada:

Nama : Sulikah ,S.Pd, M.Pd

NIP/NIDN : 198207272014042001

Jabatan : Dosen FE Universitas Negeri Malang

Sebagai : Anggota

dalam kegiatan penelitian (PNBP Fakultas) yang berjudul: **Model Pengungkapan Akuntansi Sumberdaya Manusia (Studi Kasus Pada UMKM di Jawa Timur)** yang dilaksanakan pada tahun 2017 di Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) UM

Malang, 23 April 2018



Prof. Dr. Suyono, M.Pd  
NIP 196312291988021001